

<概要>

政府では、毎年11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間、関係団体との連携、協力の下、女性に対する暴力の問題に関する取組を一層強化するための広報活動を実施しています。(平成13年6月5日男女共同参画推進本部決定)

<目的>

潜在化しやすい女性に対する暴力(配偶者等からの暴力、性犯罪、ストーカー行為、売買春、人身取引、セクシュアルハラスメント等)の問題に対し、社会の意識を喚起するとともに、女性の人権尊重のための意識啓発や教育の充実を図ることにより、暴力を容認しない社会風土を醸成するための啓発を強力に推進することを目的としています。

<平成29年度の取組(主なもの)>

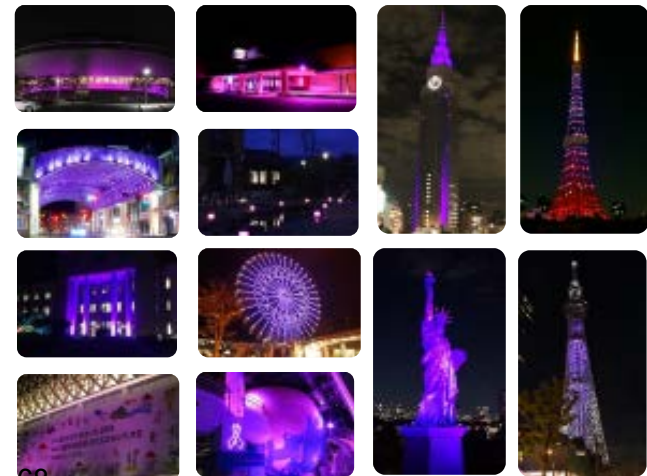
- ポスター・リーフレットの配布、掲示
(マンガ家の西原理恵子氏デザイン)
- パープル・ライトアップ
※45都道府県127か所で実施
- パープルリボン贈呈式(10月27日実施)
- テレビ、新聞、インターネットによる広報
- 全閣僚等のパープルリボン着用
※閣僚懇談会での発言あり(11月10日)

<平成29年度ライトアップを実施した都道府県>

※黄色の★は今年度初めて実施した県



<平成29年度ライトアップ写真>



パープルライトアップ

女性に対する暴力根絶のシンボルカラーであるパープルにライトアップし、暴力の根絶を呼びかけるとともに被害者に対し、「ひとりで悩まず、まずは相談を！」というメッセージを送っています。



全閣僚等のパープルリボン着用
(官邸ホームページ掲載写真を一部加工)



パープルリボン贈呈式
(ミス・インターナショナル世界大会出場者によるパープルリボン着用)



女性の人権ホットライン(全国共通) **0570-070-810**[ゼロナナゼロのホットライン]

「女性の人権ホットライン」は、配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話

電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、女性の人権問題に詳しい法務局職員又は人権擁護委員が対応

[具体的施策の例]

- ・専用相談ダイヤル「女性の人権ホットライン」の設置・広報
- ・被害申告があった場合には、人権侵犯事件として調査の上、事案に応じた救済措置を講ずる。
- ・性的な画像を含むインターネット上の人権侵害情報について削除方法の助言等を行う。
- ・人権相談活動を強化することを目的として、全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間を実施し、平日の電話相談受付時間を延長するとともに、土・日曜日も電話相談に応じている(昨年度は、平成29年11月13日(月)～19日(日)に実施)。

[女性を被害者とする主な救済措置の事例]



・夫の妻に対するDV

夫の暴力的行為から逃れるため子どもと共に親族宅に避難していた女性から、法務局の相談電話「女性の人権ホットライン」に相談がされた事案。

相談を受けたA法務局は、被害者が自宅のある県内のシェルターへの避難を希望していたことから、速やかに被害者の住所を管轄するB法務局に相談するよう案内するとともに、B法務局に対し、相談内容を連絡した。連絡を受けたB法務局は、当日中に被害者との面談を実施の上、被害者と共に市役所の担当課に赴き、被害者の状況を説明した。その結果、被害者らは同日中に婦人相談所のシェルターに一時保護された。

ひとりで悩まず
電話してください。

年層を問わず
相談受付中!
匿名希望も
OK!

女性の人権ホットライン

ゼロ ナナ ゼロ の ホットライン

0570-070-810

受付 8:30～17:15 (土・日・祝日除く)

法務局職員又は人権擁護委員が相談に応じます。

インターネットでも人権相談を受け付けています。

インターネットでも人権相談を受け付けています。

法務省人権擁護機関 全国人権擁護委員会

【通し番号77】 **働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要**
労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)**
 - ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
 - ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
 - ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
 - ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)
- 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)**
 - ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。
- 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)**
 - ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

- 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)**

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)**

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。
- 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備**

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I : 公布日(平成30年7月6日)
II : 平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)
III : 平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)
※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。 70

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

(衆議院において修正)

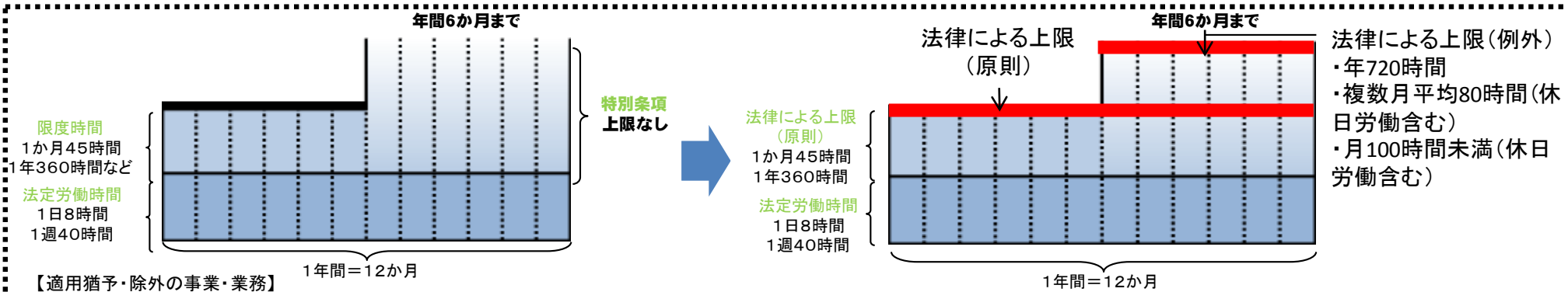
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

自動車運送事業・建設業の長時間労働是正のための取組

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会及びトラック運送業の生産性向上協議会

1. 趣旨・経緯

- 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的とする。
- 平成27年に国会に提出した労働基準法改正法案において、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置を廃止(25%→50%、平成31年4月適用)することに対応して「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置。第2回からは、政労使会議の決定を受けて設置された「サービス産業の生産性向上協議会」の分野別協議会としての「トラック運送業の生産性向上協議会」との合同開催となっている。
- ※ 厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が共同して協議会の運営に関する事務を行う。
- 地方協議会については、中央協議会に準じた体制とし、各都道府県の実情に応じたものとする。
- 平成28～29年度にかけて長時間労働是正のための実証実験のパイロット事業を実施し、その結果を踏まえて平成30年度にガイドラインを策定する。

2. メンバー

公益委員、荷主代表委員、トラック事業者委員、労働者委員、行政(国交省、厚労省、内閣府、経産省、中企庁、農水省)

3. スケジュール

中央協議会(平成27年5月20日に第1回を開催。平成30年2月22日に第8回を開催。)
地方協議会(平成27年8月までにすべての都道府県で立ち上げ済み。以後、順次開催。)

自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

1. 趣旨・経緯

- 自動車運送事業(トラック、バス、タクシー)について、関係省庁横断的な検討を行い、長時間労働を是正するための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定・実施することを目的とする。
- 「働き方改革実行計画」において、「自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する」と決定したことを受けて設置。
- ※ 内閣官房、国土交通省、厚生労働省が共同して連絡会議の運営に関する事務を行う。
- 第4回会議において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を策定・公表。

2. メンバー

内閣府、国交省、警察庁、財務省、厚労省、農水省、経産省、環境省

3. スケジュール

平成29年6月29日に第1回を開催。 ※第1回建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議と同日開催
平成30年5月30日に第4回を開催。

建設業の働き方改革に関する協議会、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議

1. 趣旨・経緯

- 建設業について、時間外労働規制の適用に向けて、発注者を含めた関係者による検討を行い、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等休日確保などについての取組を推進することを目的とする。
- 「働き方改革実行計画」において、「建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置する」と決定したことを受けて設置。
- ※ 内閣官房、国土交通省、厚生労働省が共同して協議会および連絡会議の運営に関する事務を行う。
- 第2回会議において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定・公表。

2. メンバー

- 建設業の働き方改革に関する協議会
発注者代表委員、建設事業者委員、労働者委員、
行政(内閣府、厚労省、国交省、公取委、総務省、財務省、文科省、農水省、経産省、防衛省)
- 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議
内閣府、国交省、警察庁、財務省、厚労省、農水省、経産省、環境省

3. スケジュール

- 建設業の働き方改革に関する協議会
平成29年7月28日に第1回を開催。
- 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議
平成29年6月29日に第1回を開催。 ※第1回自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議と同日開催
平成30年7月2日に第4回を開催。

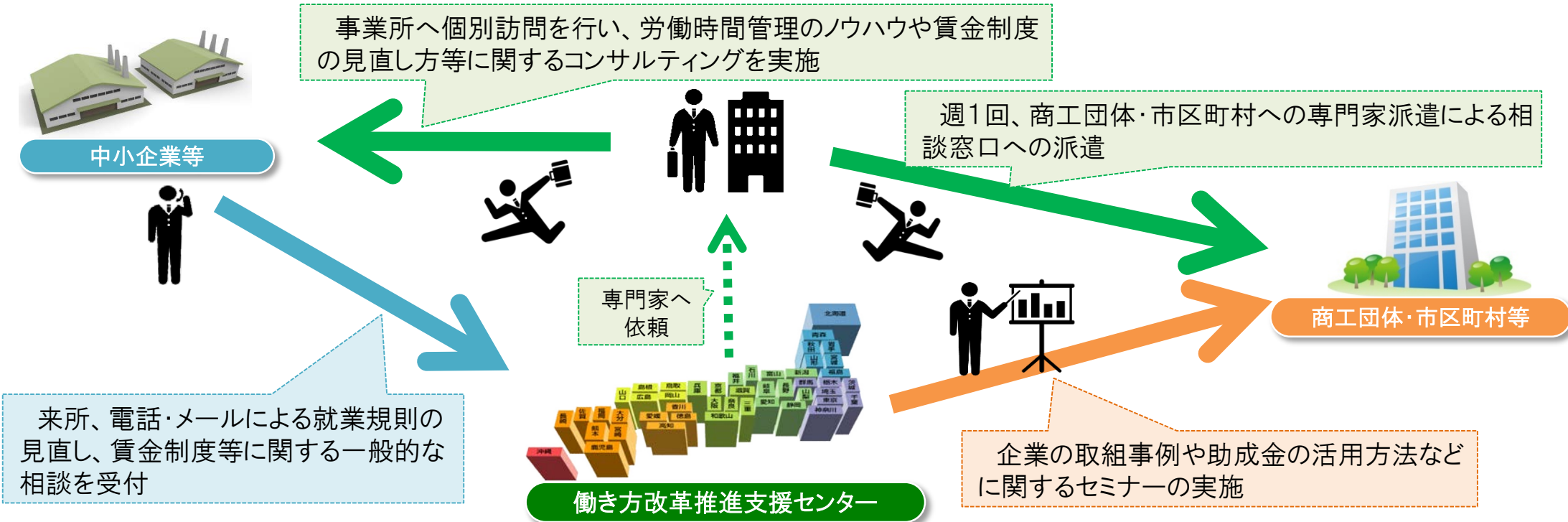
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成31年概算要求額 7,480,978千円(1,546,447千円)

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働保険助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会・商工会議所・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



時間外労働等改善助成金（拡充）

平成31年度概算要求額 6,290,787 (3,501,528) 千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 要求額 2,053,943千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 要求額 1,104,730千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： <u>80(40)万円</u> ・11時間以上： <u>100(50)万円</u>	
職場意識改善コース 要求額 127,647千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 要求額 3,004,467千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

勤務間インターバル制度普及促進のための広報事業

【平成31年度要求額:62,880(58,927)千円】

平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」においては、勤務間インターバル制度について努力義務を課すこと、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げるとともに、制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて取組を推進することとされている。この方針を踏まえ、第196回通常国会で可決・成立した働き方改革関連法には、勤務間インターバル制度を事業主の努力義務とする労働時間等設定改善法の一部を改正する内容が盛り込まれている(施行は平成31年4月1日)。

さらに、平成30年7月24日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、2020年(平成32年)までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とすることの2つの数値目標が盛り込まれたことから、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となる。

このため、勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

○業種別導入マニュアルの作成

業種別導入促進を図るための検討会を開催し、勤務間インターバル制度について、業種別(宿泊業、外食産業など)の導入マニュアルを作成する。

○シンポジウムの開催(8か所)

有識者の講演等(改正労働時間等設定改善法の説明を含む。)を行い、勤務間インターバル制度や助成金制度の普及促進に資するシンポジウムを開催する。

○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策やセミナー開催情報等について、効果的に発信する。

「地域アプローチ」による少子化対策・働き方改革

◎出生率や出生率低下要因、「働き方」等に大きな地域差

(*概数)

- ◆合計特殊出生率(H29*)：東京都1.21⇔沖縄県1.94／豊島区(東京都)0.81⇔伊仙町(鹿児島県)2.81(H20-24)
- ◆第一子の平均出産年齢(H29*)：東京都32.3歳⇔宮崎県29.4歳
- ◆週60時間以上働く雇用者の割合(H24)：東京都11.2%⇔鳥取県、沖縄県7.1%

地方の特性に応じた対策(「地域アプローチ」)の展開が重要

◎地域の「見える化」の推進－「地域指標」の公表－

- ・出生率に関する各指標や「働き方」の実態を地域別に分析した「地域指標」を公表

◎地域の実情に応じた「働き方改革」の推進

- ・自治体がリーダーシップを発揮し、地域関係者が取り組むことを関係府省一体となって支援

地域働き方改革会議

各地域に設置(自治体、労使団体等が参加)

支援

地域働き方改革支援チーム

関係府省・有識者からなるチーム

◎地域の先駆的・優良事例の横展開

- ・地域では、働き方改革など独自の取組を推進。こうした先駆的・優良事例の普及を図る。

地域アプローチによる働き方改革 「包括的支援」 + 「アウトリーチ支援」

○ 地域の企業や従業員を対象とした、労働時間等の職場環境、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、両立支援の整備など「働き方」に関する包括的支援をワンストップで行う拠点を地域の政労使等が連携して設置し、「働き方改革」に地域ぐるみで取り組み、働き方改革の取組が生産性の向上や質の高い労働者の確保につながる等といった好循環につなげる。

地域働き方改革会議 (※)

取組の決定

※自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成

地域働き方改革包括支援センター

(ワンストップセンター)

企業や従業員に対する働き方改革の取組をワンストップで支援

労働局
と連携

<アウトリーチ支援>

働き方改革アドバイザーを養成・確保
企業に対する相談支援、優良事例の紹介、各種助成措置の活用アドバイス、セミナー開催など、きめ細かな支援。

<企業認証>

優良企業を認証し、成功事例として公表するほか、入札等で優遇。

地方創生推進交付金の活用

既存施策・助成金の活用等

全国を取組状況

地域働き方改革包括支援センター (ワンストップセンター)

平成29年度
19県

平成30年度
19県

アウトリーチ支援

○働き方改革アドバイザーの養成

平成29年度
11県

平成30年度
11県

○働き方改革アドバイザーの派遣

平成29年度
44県

平成30年度
44県



<構成員>

浅川陽

パーソルテンプスタッフ(株)アウトソーシング事業本部
公共サービス2部エグゼクティブマネジャー

渥美由喜

東レ経営研究所主任研究員

阿部正浩

中央大学教授

大久保幸夫

リクルートワークス研究所所長

小島茂

公益財団法人連合総合生活開発研究所客員研究員

榊原智子

読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員

佐藤博樹

中央大学大学院教授

白河桃子

相模女子大学客員教授

高橋重郷

元国立社会保障・人口問題研究所副所長

長谷川真理

公益財団法人日本生産性本部ダイバーシティ推進担当部長

◎樋口美雄

独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長

松田茂樹

中京大学教授

油井文江

一般社団法人JDIOダイバーシティ・コンサルタント

◎は座長

<オブザーバー>

内閣府(男女共同参画局)、厚生労働省、経済産業省、総務省、農林水産省、
国土交通省、文部科学省

(平成30年5月25日現在)

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

【通し番号79】

平成31年度要求額253,417（245,683）千円

年次有給休暇の取得促進等に向けた労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

平成31年度（下線部分が平成30年度からの主な変更点）

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業

平成31年度要求額 187,193（156,970）千円

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
- ◇ ゴールデンウィーク、夏季、年末年始
- ◇ 年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、インターネット広告を実施

- ◆改正労働基準法の周知
- ◆「キッズウィーク」の周知などを併せて実施

また、労働者が、年次有給休暇を取得し、または効率的に働いて早く退社して、仕事以外に打ち込めるものとして、労働者に「地域活動等」を推進する。

地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

平成31年度要求額 55,172（80,328）千円

- 4市で実施予定（1減） ※また、好事例の積極的な情報発信事業も廃止
- ◇協議会の開催
- ◇年次有給休暇取得促進の広報
- ◇労務管理の専門的知識を持つ者（社会保険労務士等）の企業訪問
- ◇地域の特性を活かした休暇取得促進の取組の好事例を収集し、周知啓発を実施
- ◇さらに年間を通じた取組を促進するため、お祭りなどに合わせた取組期間以外にシンポジウムを開催

- ◆市町村において、年間を通じ、地域の特性を活かした休暇取得促進のための働きかけを実施

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度普及事業

平成31年度要求額 10,124（8,265）千円

- 犯罪被害者被害回復のための休暇制度及び病気休暇制度について、リーフレット等を作成し、普及促進を図る。